

PROCESSO nº 0000634-27.2022.5.09.0041 (RORSum)

JUSTA CAUSA. ATO LESIVO DA HONRA E BOA FAMA DO EMPREGADOR. ARTIGO 484, "k", DA CLT. INSATISFAÇÃO COM A SUSPENSÃO SOFRIDA. POSTAGEM EM REDE SOCIAL. REPERCUSSÃO NEGATIVA E LESIVA À IMAGEM DA EMPRESA. FALTA GRAVE CARACTERIZADA. DISPENSA POR JUSTA CAUSA ADEQUADA E PROPORCIONAL. Não há como negar que a conduta da empregada, desabonadora de seu empregador, publicando em rede social de ampla divulgação (*Facebook*) postagem contra sua empregadora é inaceitável. No caso de discordância com algum procedimento adotado pela empresa, incumbia à empregada questionar a situação no âmbito estritamente privado, não sendo razoável demonstrar seu descontentamento por meio de uma rede social, cujo alcance é imensurável. A conduta violou diretamente a boa-fé objetiva que deve imperar nas relações de trabalho, desobrigando o empregador de manter em seus quadros empregada que contribui para denegrir a imagem da empresa em rede social de ampla divulgação e disseminação, ao vinculá-la à prática desabonadora, causando grande repercussão negativa e lesiva à honra e boa fama de seu empregador na comunidade em que desenvolve sua atividade econômica. Caracterizada, pois, a falta grave tipificada pelo art. 482, "k", da CLT, plenamente proporcional a dispensa por justa causa do empregado. Sentença mantida.

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO - RITO SUMARÍSSIMO**, provenientes da **21ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA**, sendo recorrente **L. C. M.** e recorrido **F. D. H. C. D. C. E A. LTDA**

RELATÓRIO

Inicialmente fica sinalizado que haverá indicação, no acórdão, de páginas do processo por meio de números cardinais, conforme exportação dos autos em PDF em ordem crescente, sistema facilitador para a localização das peças processuais.

Trata-se de reclamatória trabalhista ajuizada no dia 04/07/2022 por L. C. M. em face de FF. D. H. C. D. C. E. A. LTDA. Foi atribuído à causa o valor de R\$ 5.712,33. Refere-se a contrato de trabalho que perdurou de 10/02/2021 a 20/08/2021 (fl. 136).

Dispensado o relatório, conforme artigo 852-I da CLT.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais, **ADMITEM-SE** o recurso ordinário interposto pela autora e as contrarrazões apresentadas pela ré.

MÉRITO

Reversão da justa causa

Mantida a justa causa aplicada à reclamante pelos seguintes motivos:

Analisando o conjunto de provas produzidas, entendo que a tese da defesa deve prosperar.

Inicialmente quanto ao tema, observo que a postagem realizada pela autora em uma de suas redes sociais é a que consta à fl. 60, na qual ela transcreveu os seguintes dizeres: “Patrões estúpidos, mereciam falência PQP”. Nesse sentido, cumpre salientar também que inexistente controvérsia quanto ao fato de que foi a obreira quem realizou a citada postagem, uma vez que isso é mencionado na peça preambular e, ainda, ela atestou essa ocorrência em seu depoimento pessoal.

Ainda quanto ao assunto, a obreira declarou em Juízo que possui mais de cinco mil seguidores na rede social na qual realizou a postagem em comento.

Relativamente ao tema, entendo que a publicação realizada pela reclamante, em uma rede social na qual ela mesma atestou que tinha mais de cinco mil seguidores, tem potencial de gerar grandes repercussões.

Nesse sentido, no entender do Juízo, uma publicação em rede social na qual um empregado ofende patrões, ainda que genericamente, gera danos à imagem de seu empregador. Outrossim, cumpre repisar, que a conta da autora na rede social possuía/possui grande alcance, tendo em vista a quantidade de seguidores que ela mantinha/mantém.

Dessa forma, outra solução descabe senão rejeitar o pedido constante na exordial de reversão da demissão por justa causa.

Insurge-se, a autora, no intento de ver afastada a justa causa. Admite ter feito referenciada postagem em rede social, porém nega que tenha sido direcionada aos proprietários da ré, senão aos “patrões em geral”. Sustenta que apenas estava exercendo seu direito fundamental de liberdade de expressão.

Reitera que a postagem não configura ato lesivo à honra e à boa fama da empregadora, conforme art. 482, *k*, da CLT, pois foi apenas um comentário genérico feito pela empregada em sua página pessoal no *Facebook*, sem qualquer referência à empresa. Entende ter sido arbitrariamente demitida por justa causa, uma vez que a empresa poderia facilmente ter lhe aplicado uma advertência.

Por fim, ressalta que o comentário foi extremamente genérico, sem vincular a empresa ré: *“Estamos na era digital, e que caso seja mantida a decisão, refletirá no comportamento das empresas, que se virão na possibilidade de aplicação da pena mais grave ao trabalhador, por qualquer comentário GENÉRICO feito em sua rede social, ou seja, abrirá margem as empresas para o cerceamento da liberdade de expressão do seu funcionário”*.

Analisa-se.

A justa causa é o motivo relevante, tipificado em lei (em regra, art. 482 da CLT), que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do empregado, desonerando o empregador do pagamento das verbas típicas da dispensa imotivada.

A aplicação da penalidade de justa causa, por se tratar da sanção mais grave aplicada ao trabalhador no contexto da relação empregatícia, constitui medida excepcional e, a fim de configurar sua validade, pressupõe prova de requisitos objetivos (falta grave prevista em lei), subjetivo (ação dolosa ou culposa do trabalhador) e circunstanciais (causalidade, não discriminação, ausência de perdão tácito, proporcionalidade, caráter pedagógico e *non bis in idem*).

A rescisão contratual por justa causa teve por fundamento a alínea “k” do art. 482 da CLT (ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos), conforme comunicado de fl. 133, com a seguinte descrição: *“a funcionária em 20/08/2021, após finalizar o seu expediente, publicou nas redes sociais, mais precisamente no site do Facebook, a seguinte mensagem - ‘Patrões estúpidos, mereciam falência PQP’ -, a qual inclusive foi observada por outros funcionários”*.

Tal fato é incontroverso (postagem - fl. 134). Porém, a tese inicial é de que a referida postagem não era direcionada aos proprietários da reclamada, mas aos patrões em geral.

No entanto, ao ser questionada em audiência se trabalhava em outro local à época, além da ré, a autora respondeu negativamente. Ainda quanto ao assunto, a obreira declarou que possui mais de cinco mil seguidores na rede social na qual realizou a postagem em comentário.

Respeitados os argumentos recursais, é nítido que a postagem foi direcionada à ré. Por certo que os amigos, colegas e conhecidos da rede social sabiam seu local de trabalho e quais eram as suas opiniões sobre a empresa, evidenciado neste comentário.

Com efeito, a falta cometida pela empregada é grave o suficiente para ensejar a dispensa por justa causa, porquanto não há como negar que a conduta de desabonar o seu empregador em uma rede social é absolutamente inaceitável e demonstra a total ausência de zelo com a imagem do seu empregador.

Isso porque, o comentário propagado por meio da rede social, indubitavelmente, macula a imagem da empresa e a prejudica perante seus clientes. De tal modo, impossível acolher suas alegações em nome da liberdade de expressão, eis que esta não é absoluta, pois tem limites na ofensa ao próximo, mormente quando uma publicação ofensiva em rede social possui ampla circulação e, assim, pode gerar graves prejuízos à empresa, expondo-a até mesmo à concorrência.

Sobre esse tema, a doutrina é pacífica como aponta Cynthia Campello, Dennis Verbicaro e Ney Maranhão:

“Decerto que as liberdades individuais do empregado não são absolutas. Ela possui, à luz da legislação trabalhista, o dever de observar limites na sua conduta, inclusive nas redes sociais, no qual afete de forma a imagem empresarial. Não se olvida que, em muitos momentos, o obreiro também transpõe limites que podem ser caracterizados como faltas passíveis de sanções e até de aplicação de justa causa, quando enquadradas no rol taxativo do disposto no art. 482 da CLT”. Direitos Humanos e relações trabalhistas: estudo em homenagem à professora Rosita de Nazaré Sidrim Nassar / Gisele Santos Fernandes Goes, Ney Maranhão, Pastora

do Socorro Teixeira Leal, coordenadores - São Paulo: LTr, 2021. Página 30.

A atitude da empregada repercutiu de forma danosa na vida da empresa, sendo evidente que a ré não está obrigada a consentir com tal situação, notadamente porque sua própria empregada fez postagens difamatórias a respeito daquela, sem se preocupar com as repercussões negativas geradas por tal fato.

Da mesma forma que o empregador não pode vir a público, em redes sociais, questionar ou expor condutas do empregado, a este também não é lícito fazê-lo.

Consoante fundamentos exarados no voto proferido nos autos 0000772-79.2020.5.09.0003, em caso análogo, pela Exma. Desa. Sueli Gil El Rafihi, 29/07/2022, *“no caso de discordância com algum procedimento adotado pela empresa, incumbia à empregada questionar a situação no âmbito privado, não sendo razoável demonstrar seu descontentamento por meio de uma rede social, cujo alcance é imensurável. A conduta violou diretamente a boa-fé objetiva que deve imperar nas relações de trabalho, desobrigando o empregador de manter em seus quadros empregada que contribui para denegrir a imagem da empresa em rede social de ampla divulgação e disseminação, causando grande repercussão negativa e lesiva à honra e boa fama de seu empregador na comunidade em que desenvolve sua atividade econômica”*.

Em arremate, as palavras do Exmo. Des. Arnor Lima Neto nos autos 0000754-31.2020.5.09.0012, acórdão publicado em 17/06/2021, cujo relator foi o Exmo. Des. Paulo Ricardo Pozzolo, que ficou vencido diante da prevalência da fundamentação do voto do Revisor:

Em verdade, ao contrário do que apontou o juízo de origem, o tom genérico e infundado usado pela reclamante na rede social é altamente prejudicial à reputação e credibilidade do empreendimento e, por isso, grave o suficiente para desestabilizar a confiança recíproca necessária para a preservação da relação de emprego, não cabendo ao empregado, sem provas efetivas do conteúdo daquilo que comenta na rede, aventar caracterizações prejudiciais à pessoa jurídica que, como é

cedição pela jurisprudência pacificada pela Súmula 277, do c. STJ, também sofre danos à imagem e ao seu nome.

Cabe ao empregado delimitar as ilicitudes trabalhistas que verifica, detalhando o tempo, espaço, circunstâncias e os agentes que praticam as supostas irregularidades, de modo a poder acionar os canais legítimos ao alcance do trabalhador, especialmente considerada a possibilidade de apoio sindical e do Ministério Público do Trabalho nestes casos. Caso contrário, estar-se-ia legitimando o uso indiscriminado da palavra em ofensa à imagem das pessoas jurídicas em geral.

Presente, a meu ver, no caso concreto, além da gravidade de conduta, a tipicidade legal do art. 482, "k", da CLT, no sentido de que cabe a justa causa quando o empregado praticar "ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem".

Diante do exposto, voto por dar provimento ao recurso ordinário da reclamada para declarar a validade da justa causa aplicada e para afastar da condenação o pagamento das verbas rescisórias deferidas na origem e para isentar a reclamada das obrigações de fazer fixadas em primeira instância.

Com isso, correta a decisão que rejeitou o pedido de reversão da justa causa e verbas decorrentes.

Pelo exposto, **NEGA-SE PROVIMENTO.**

ACÓRDÃO

Em Sessão Presencial realizada nesta data, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador Arnor Lima Neto; presente a Excelentíssima Procuradora Viviane Dockhorn Weffort, representante do Ministério Público do Trabalho; compareceram presencialmente os Excelentíssimos Desembargadores Arnor Lima Neto, Paulo Ricardo Pozzolo e Odete Grasselli; computados os votos

dos Excelentíssimos Desembargadores Odete Grasselli, Arnor Lima Neto e Paulo Ricardo Pozzolo, acompanhou o julgamento a advogada Miriam Olivia Knopik Ferraz inscrita pela parte recorrida; **ACORDAM** os Desembargadores da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO OPOSTO PELA AUTORA** e das contrarrazões. No mérito, por igual votação, **NEGAR-LHE PROVIMENTO** nos termos da fundamentação.

Custas dispensadas.

Intimem-se.

Curitiba, 29 de março de 2023.

ODETE GRASSELLI
Desembargadora Relatora